ISSN 1712-5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Juillet 2017

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en juin dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de mai-juin des *Reports* de la Commission. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Grief dans l'industrie de la construction – Pratique et procédure – La question à trancher était la suivante : à savoir si la Commission devait ou non exercer son pouvoir discrétionnaire pour accepter le renvoi d'un grief aux termes du paragraphe 133 (4) – Le syndicat avait déposé un grief en vertu des dispositions de la convention collective de transmission conclue par l'EPSCA et l'OPDC concernant le licenciement d'un employé – Le syndicat avait soumis les noms de trois arbitres en vue d'une entente avec l'employeur sur le choix de l'un d'entre eux avant la séance du conseil d'arbitrage de trois personnes, conformément à la convention collective – L'employeur avait déposé un grief selon l'article 133, et le syndicat avait demandé à la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire de refuser d'accepter le renvoi – La Commission relève que normalement, une fois le renvoi d'un grief déposé auprès de la Commission, celle-ci l'entend – Elle peut, certes, exercer son pouvoir discrétionnaire de refuser d'accepter le renvoi, mais cela doit être fait de façon judiciaire et pour de justes motifs – La Loi a pour effet d'exiger de la Commission qu'elle entende le renvoi d'un grief, sauf si une raison valable est invoquée – En l'occurrence, la Commission constate qu'aucun conseil d'arbitrage n'a été constitué par les parties ou nommé par le ministère du Travail; par conséquent, il n'existe aucun risque de multiplicité des procédures – De plus, rien ne suggère que le processus d'arbitrage prévu par la convention collective soit plus avantageux que le processus d'arbitrage aux termes de l'article 133 – Enfin, la Commission note que, même si elle entend habituellement des différents relatifs au recouvrement et qu'il s'agit en l'espèce d'un licenciement, elle possède assurément la compétence nécessaire pour trancher ce type de grief – Comme le syndicat n'a pas présenté de motif suffisant pour que la Commission refuse d'accepter le renvoi, l'affaire est renvoyée à la greffière pour traitement – L'affaire suit son cours

HYDRO ONE INC.; RE: LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, ONTARIO PROVINCIAL DISTRICT COUNCIL AND LABOURERS' INTERNATIONAL UNION OF NORTH AMERICA, LOCAL 183; OLRB File No. 0537-17-G; Dated June 9, 2017; Panel: Lee Shouldice (9 pages)

Unité de négociation – Accréditation – Le syndicat avait demandé l'accréditation d'une unité de négociation au nom des employés de bureau (excluant ceux qui travaillaient à domicile) qui travaillaient à Ottawa pour une société mondiale de gestion du voyage, chargée de l'administration de comptes de sociétés et de comptes gouvernementaux – À la date du dépôt de la requête, 81 employés travaillaient au bureau, et 84 employés travaillaient à domicile – L'employeur était d'avis que l'unité de négociation demandée par le syndicat n'était pas appropriée – Ayant revu les faits, la Commission constate, entre autres

similitudes, que les employés travaillant tant au bureau d'Ottawa qu'à domicile effectuent les mêmes tâches, qui proviennent de la même source ou file de traitement; qu'ils possèdent des qualifications et compétences identiques; qu'ils ont droit aux mêmes échelles de salaire et d'avantages sociaux; qu'ils relèvent des mêmes superviseurs et sont soumis au même contrôle du rendement; que leur postulation de quarts de travail se fait selon le même système et qu'ils s'échangent ces horaires entre eux – À la majorité des voix la Commission estime que l'unité de négociation proposée par le requérant n'est pas appropriée à la négociation collective : la partie intimée en subirait un grave préjudice sur le plan des relations de travail, car la fragmentation à laquelle aboutirait une unité localisée susciterait de l'incertitude, ainsi lequel des groupes effectuerait les travaux dévolus à l'unité de négociation et à quel moment; et la partie intimée se heurterait également à de sérieuses difficultés en matière de négociation – L'affaire suit son cours

HRG OTTAWA (HOGG ROBINSON GROUP); RE: UNITED FOOD & COMMERCIAL WORKERS INTERNATIONAL UNION (UFCW CANADA); OLRB File No. 3298-15-R; Dated June 20, 2017; Panel: Gita Anand, P. LeMay, Shannon McManus (21 pages)

Devoir de représentation équitable – Menace de contraindre – Motion prima facie – Mackay, professeur au Collège Mohawk, alléguait que, en conséquence de ses activités syndicales, le SEFPO et son président avaient cherché à l'intimider et à lui imposer des contraintes, et que le SEFPO avait ainsi contrevenu à son devoir de représentation équitable – En contexte de l'incident allégué, Mackay, dans le cadre des postes auxquels il avait été élu au sein du SEFPO, avait activement et vigoureusement manifesté son désaccord avec le traitement réservé aux allégations d'agression sexuelle par le comité de direction du SEFPO au siège social du syndicat – Mackay allègue que, à la suite de sa rencontre avec McKerlie, président du Collège Mohawk, et d'autres intéressés, McKerlie avait demandé à lui parler en privé, et lui aurait alors dit (traduction) : « Vous feriez bien de surveiller vos arrières; Smokey [Thomas] m'a téléphoné pour me demander de vous congédier » – La Commission revoit sa jurisprudence sur le devoir de représentation équitable du syndicat et relève que ledit devoir est restreint à la représentation syndicale d'un employé membre de l'unité de négociation vis-à-vis de son employeur et n'a rien à voir avec la régie ou la réglementation des affaires internes d'un syndicat; de plus, il doit y avoir preuve d'un préjudice réel causé par l'employeur, et ce devoir ne saurait réglementer une conduite qui aurait donné lieu à un préjudice purement hypothétique; enfin, sa portée ne dépasse pas la stricte interaction d'un employeur avec un employé, étant donné que les droits de représentation visent l'intégralité du processus par lequel un syndicat cherche à concilier les intérêts liés à l'emploi d'un employé et ceux de l'entité collective – À ce stade, la Commission fait remarquer que si M. Thomas a effectivement fait le commentaire allégué, cela était certainement contraire au rôle de représentation du syndicat et constituait quasi certainement une violation de la Loi; en outre, de tels propos sont à l'exact opposé du rôle d'un syndicat – La Commission souligne, cependant, que le requérant n'avait pas allégué ni subi de préjudice effectif de la part de l'employeur à la suite des propos rapportés (il n'avait pas été licencié ni menacé par le Collège) – La Commission rappelle également que l'objet de son pouvoir de redressement n'est pas de punir ceux qui contreviennent à la Loi, mais bien de rétablir le requérant dans la position qu'il occupait ou aurait occupée n'eût été la contravention – La Commission conclut qu'il ne serait pas dans l'intérêt des relations de travail de poursuivre l'enquête, supposant la véracité des allégations, qui étaient graves, puisque la Commission n'a pas de raisons de croire que le Collège aurait agi dans le sens des propos rapportés – D'ailleurs, le requérant déclarait que, à la suite des propos allégués, le Collège avait essayé de le protéger – Sur le sujet de l'intimidation et de la contrainte, la Commission juge que les propos allégués, bien que déplacés de la part du président d'un syndicat, ne constituaient pas une menace ou une mesure d'intimidation à l'encontre du requérant – Les propos avaient été adressés à McKerlie à titre confidentiel, et non au requérant; ce dernier avait reconnu qu'il était peu probable que M. Thomas ait voulu que le requérant soit mis au courant de ces propos – À moins qu'il ait été voulu que la menace ou les propos intimidants parviennent à la connaissance du requérant, il est impossible d'affirmer que ces propos avaient pour but d'empêcher celui-ci d'exercer un droit en vertu de la Loi – Requêtes rejetées

MOHAWK COLLEGE; RE: KEVIN MACKAY; RE: WARREN "SMOKEY" THOMAS/THE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION (OPSEU); OLRB File No. 2972-16-U; Dated June 9, 2017; Panel: Brian McLean (16 pages)

PROCÉDURES JUDICIAIRES

Santé et sécurité – Révision judiciaire – Représailles – La Commission avait rejeté la plainte du requérant selon laquelle il avait été congédié par mesure de représailles parce qu'il avait fait valoir ses droits en vertu de la LSST, ayant constaté que le congédiement était plutôt attribuable à l'insubordination de l'intéressé et à son refus de se conformer au règlement de l'employeur – La Cour est d'avis que la norme de révision avait été le caractère raisonnable, que la Commission avait cité des principes juridiques applicables lors d'une requête selon l'article 50 (il doit y avoir un lien entre le fait que l'employé invoque la LSST et les représailles présumées), et qu'elle avait minutieusement exposé des motifs circonstanciés justifiant ses constatations de fait et ses conclusions sur la crédibilité – La Cour note que le requérant était en désaccord avec les constatations de fait de la Commission et avait tenté d'étoffer la preuve au moyen d'un témoignage par affidavit dont la Commission n'avait pas été saisie – La Cour réitère que ce n'est pas son rôle, dans le cadre d'une révision judiciaire, de réévaluer la preuve ou de tirer ses propres conclusions de fait; bien plutôt, la Cour a alors pour fonction de déterminer si la Commission avait rendu une décision raisonnable, en se fondant sur les faits et sur la loi applicable – La Cour juge que la décision de la Commission se situait dans la gamme des résultats raisonnables, à l'issue d'un processus d'audience équitable – Requête rejetée

BYEONGHEON LEE V ONTARIO LOTTERY AND GAMING AND RIDEAU CARLETON RACEWAY; 2017 ONSC 3745 (Court File No. 16-2219); Dated June 16, 2017; Panel: Aston, Swinton, Mitrow JJ. (3 pages)

Obligation de juste représentation – Révision judiciaire – Le requérant avait été licencié durant sa période d'essai, et le syndicat avait décidé de ne pas porter le grief en arbitrage – La Commission avait rejeté la plainte du requérant relative à l'obligation de juste représentation du syndicat – La Cour estime que la norme de révision avait été le caractère raisonnable, que la Commission avait appliqué des principes juridiques établis quant à l'obligation de juste représentation, qu'elle avait examiné la preuve dont elle était saisie et s'était prononcée sur la crédibilité, préférant la preuve du témoin du syndicat à celle du requérant – La Cour juge que la conclusion de la Commission avait été raisonnable, étant fondée sur les documents et le témoignage qui lui avaient été présentés – La Cour énonce clairement que, dans le cadre d'une révision judiciaire, il ne lui revient pas de réévaluer la preuve – Requête rejetée

BYEONGHEON LEE V PUBLIC SERVICE ALLIANCE CANADA/UNION OF NATIONAL EMPLOYEES AND ONTARIO LOTTERY AND GAMING; 2017 ONSC 3749 (Court File No. 16-2220); Dated June 16, 2017; Panel: Aston, Swinton, Mitrow JJ. (2 pages)

Obligation de juste représentation – Révision judiciaire – Le requérant n'a pas comparu – Requête rejetée

CECIL COORAY V ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION; Court File No. 324/16; Dated June 29, 2017; Panel: Swinton, Nordheimer, Sproat JJ. (1 page)

Obligation de juste représentation – Révision judiciaire – La requérante ayant été licenciée par son employeur, le syndicat avait déposé un grief, et, au bout de cinq jours d'audience, l'arbitre avait rejeté le grief et entériné le licenciement – La requérante avait déposé une plainte auprès de la Commission au motif de sa représentation à l'arbitrage par le syndicat et du refus de celui-ci de demander la révision judiciaire de la décision de l'arbitre – La Commission avait rejeté la plainte – La Cour soutient que la décision de la Commission avait été raisonnable et que le dossier dont la Cour est saisie ne renferme aucun fondement pouvant justifier que la Cour intervienne à l'égard de la décision de la Commission, étant donné que la norme de révision reconnue avait été le caractère raisonnable – Requête rejetée

MING TANG V MAPLE LEAF POULTRY, UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS CANADA, LOCAL 1000A; 2017 ONSC 3869 (Court File No. 452/16); Dated June 22, 2017; Panel: Nordheimer, M. Edwards, D. Edwards JJ. (3 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario. On peut consulter la version préliminaire des *Reports* à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7e étage, 505, avenue University, à Toronto.

Procédures en instance

Intitulé et nº du dossier de la Cour	Nº du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Across Canada Divisional Court No. 244/17	3673–14–R	En cours
LIUNA ***(Pomerleau Inc.)*** Divisional Court No. 257/17	3601–12–JD	En cours
TTC Divisional Court No. 262/17	1995–16–HS	En cours
Myriam Michail Divisional Court No. 624/17 **(London)**	3434–15–U	En cours
Peter David Sinisa Sesek Divisional Court No. 93/16	0297–15–ES	En cours
Women's College Hospital Divisional Court No. 24/17	0830–15–M	En cours
Innovative Civil Constructors Divisional Court No. 611/16	0142–16–R	En cours
Yuchao Ma Divisional Court No. 543/16	2438–15–U	En cours
Ming Tang Divisional Court No. 452/16	3607–14–U	Rejetée le 22 juin 2017
Anishinabek Police Service Divisional Court No. 455/16	0319–13–R & 1629–13–R	11 septembre 2017
Cecil Cooray Divisional Court No. 324/16	1594–15–U	Rejetée le 29 juin 2017
946900 Ontario Limited Divisional Court No. 239/16	3321–14–ES	2 octobre 2017
Carpenters (*Riverside*) Divisional Court No. 363/16	0630–16–R	15 septembre 2017
Lee Byeongheon #2 Divisional Court No. 16–2219 **(Ottawa)**	0095–15–UR	Rejetée le 15 juin 2017
Lee Byeongheon #1 Divisional Court No. 16–2220 **(Ottawa)**	0015–15–U	Rejetée le 15 juin 2017
Labourers' International Union of North America, Local 183 ***(Alliance Site Construction Ltd.)*** Divisional Court No. 133/16	3192–14–JD	26 octobre 2017

R. J. Potomski Divisional Court No. 12/16 **(London)**	1615–15–UR 2437–15–UR 2466–15–UR	En cours
Serpa Automobile (2012) Corporation (o/a Serpa BMW) Divisional Court No. 095–16	0668–15–ES	En cours
David Houle Divisional Court No. 1021–16 **(Sudbury)**	0292–15–U	En cours
Qingrong Qiu Divisional Court No. 669/15	2714–13–ES	En cours
Kognitive Marketing Inc. Divisional **Court** No. 51/15 **(London)**	0621–14–ES	Semaine du 27 novembre 2017
Valoggia Linguistique Divisional Court No. 15–2096 **(Ottawa)**	3205–13–ES	En cours